



Personalepolitisk beretning 2002

Rasmussen, U.

Publication date:
2003

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link back to DTU Orbit](#)

Citation (APA):
Rasmussen, U. (2003). *Personalepolitisk beretning 2002*. Forskningscenter Risø.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Personalefunktionen

4. marts 2003

Personalepolitisk beretning 2002

Indledning

I 2002 introducerede vi en ny personalepolitik. En politik, der er baseret på værdierne: *arbejdsglæde, engagement, fornyelse, samarbejde og medmenneskelighed.*

Som et supplement til politikken udarbejdes en personalepolitisk beretning. Beretningen for 2002 er den tredje i rækken, men den første, efter vi har formuleret en værdibaseret personalepolitik.

I beretningen gør vi rede for, hvordan vi ser på Risøs præstation på personaleområdet. Beretningen omtaler årets milepæle, de vigtigste begivenheder og mest påtrængende emner. På denne baggrund sætter vi nye mål for 2003. Disse mål er for hver enkelt værdi samlet i en boks i venstre margin.

Vi modtager naturligvis gerne kommentarer og spørgsmål til beretningen.

Ulla Rasmussen
Personalechef

Arbejdsglæde

Glæde ved at arbejde er en vigtig forudsætning for, at Risø fortsat kan være et internationalt anerkendt og respekteret forskningscenter, der tiltrækker og fastholder dygtige medarbejdere. Det er den type medarbejdere, der har gjort Risø til det, vi er i dag, og den type medarbejdere, vi har brug for i fremtiden.

Arbejdsglæde skabes gennem et spændende og udviklende arbejde samt et unikt fagligt miljø med kolleger, der er blandt de bedste på deres felt. Arbejdsglæde skabes også gennem et godt socialt miljø.

Resultater i 2002

Mål for 2003

- at gennemføre en trivselsmåling
- at fortsætte udmøntning af Risøs rekrutteringsstrategi
- at forbedre Risøs position i Ingeniørens imageundersøgelse
- at udvikle et nyt velkomst-koncept for udenlandske medarbejdere
- at gennemføre et socialt arrangement for udenlandske medarbejdere

Sådan tiltrækker og fastholder vi dygtige medarbejdere

Vi har intensiveret indsatsen for at synliggøre Risø som en attraktiv arbejdsplads. Det er fx sket ved at tage et nyt annoncekoncept i brug. Stilskiftet har givet Risøs stillingsannoncer stor opmærksomhed, og antallet af ansøgninger har været stigende. Det samme gælder antallet af uopfordrede ansøgninger.

I forhold til de studerende har vi markedsført os på flere fronter. Risø har deltaget i en jobmesse på Fyn for ingeniørstuderende, og har været med i en virksomhedspræsentation i Karrierevejviseren. Karrierevejviseren er en publikation, der sendes til alle studerende på sidste år af deres videregående uddannelse.

Vi har i en brochure og på den eksterne web gjort opmærksom på karrieremulighederne på Risø og med Risø som springbræt. Brochuren fortæller om nuværende og tidligere medarbejders karrierer. Og om, hvordan de har fået arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen.

Vi støtter og deltager i uddannelses-, forsknings- og udviklingsaktiviteter. Det sker bl.a. ved at finansiere ph.d. og post doc stillinger. Det giver Risø et bedre rekrutteringsgrundlag, og samtidig får samfundet gavn af uddannelsesprogrammer af høj kvalitet.

Vi har også fokus på fastholdelsesaspektet. Det sker bl.a. gennem samtaler med alle medarbejdere, der vælger at sige deres stilling op. Formålet er at finde årsagerne til, at medarbejderne rejser og tager deres viden med sig. Resultaterne af fratrædelsessamtalerne samles i de enkelte afdelinger, som på denne måde får mulighed for at udvikle og forbedre sig.

Image i omverdenen

Evnen til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere hænger sammen med Risøs image. Derfor arbejder vi bevidst med at forbedre vores image, som led i rekrutteringsstrategien.

I Ingeniørens imageanalyse 2002 blev Risø – sammenlignet med 100 andre ingeniør virksomheder - placeret på en 42. plads hos færdiguddannede ingeniører og på 30. plads hos ingeniørstuderende. Det er en tilbagegang i forhold til sidste år. Her kom Risø ind på en 39. plads blandt ingeniører og på en 22. plads blandt ingeniørstuderende.

Analysen giver Risø en god placering, hvad angår udfordrende jobs. Men en hovedtendens i undersøgelsen er, at offentlige virksomheder har vanskeligt ved at ryste støvet af sig. Et billede af dårlige løn- og arbejdsforhold, dårlig ledelse samt kummerlige karrieremuligheder klæber tilsyneladende til den offentlige sektor. Dette er også tilfældet for Risø, der får lav score på disse punkter.

Det positive i undersøgelsen er, at Risø sammenlignet med 10 andre forskningsvirksomheder er placeret på en tredjeplads hos færdiguddannede ingeniører og på en førsteplads blandt de studerende.

Læs mere om undersøgelsen i Ingeniøren Profil 2002, nr. 17, årgang 28.

Risø – en international arbejdsplads

Vi ansætter hvert år et betydeligt antal udenlandske medarbejdere. Det rejser en række særlige spørgsmål om fx skatteforhold, opholds- og arbejdstilladelser samt boligforhold.

Derfor har Risø haft en finger med i lanceringen af en ny webside. I starten af 2002 gik websiden workindenmark.dk i luften. Siden er et arbejdsværktøj rettet til udlændinge, der arbejder i Danmark, samt danske virksomheder, der ønsker at yde en god service til sine udenlandske medarbejdere.

Under punktet ”Stories from life” har Risø 3 historier, der hver fortæller om, hvordan vi arbejder på Risø, hvordan vi håndterer udenlandske medarbejdere, og en historie om, hvor vigtig Risø er på verdensplan.

Ca. 50 udenlandske medarbejdere har fået danskundervisning i arbejdstiden. Det er forskelligt hvor meget undervisning den enkelte modtager, men langt de fleste kommer på et niveau, hvor de kan deltage i almindelige dagligdags samtaler. Vi benytter muligheden for at søge Integrationspuljen om midler til undervisningen og fik i alt 323.000 kr. i støtte i 2002.

Hvert år inviteres alle udlændinge på Risø og deres familie til en eller anden seværdighed i Danmark. I 2002 gik turen til Lejre Forsøgscenter.

Engagement

Risøs fortsatte vækst og succes sikres gennem medarbejdernes kompetence, kreativitet og engagement. Engagement i arbejdet er den vigtigste drivkraft i at udvikle ny viden og resultater.

Engagement skabes gennem udfordrende og udviklende arbejde. Et arbejde, hvor ansvar delegeres og medarbejderne inddrages i beslutninger, og hvor der skabes sammenhæng mellem de overordnede resultatkrav og den enkelte medarbejders opgaver.

Resultater i 2002

Mål for 2003

- at implementere ny løn på StK-området
- at evaluere fordelingen af puljen til ny løn i 2002
- at udarbejde en udmelding om afdelingernes håndtering af ny løn i 2003

Medarbejdersamtale med en personlig udviklingsplan

Risøs medarbejdere tilbydes en udviklingssamtale én gang om året. Her fastlægger ledere og medarbejdere, hvilke opgaver vedkommende skal løse, og hvad der kræves for at nå de opstillede mål. Det sker med udgangspunkt i de strategiske mål for afdelingen, og målene fastlægges i en personlig udviklingsplan.

I 2002 blev MUS-konceptet justeret. Der var først og fremmest tale om tekniske justeringer, men der blev også indarbejdet spørgsmål om karrieremuligheder og de personalepolitiske værdier.

Ny løn – nye muligheder

Risø har siden indførslen af ny løn i staten løbende udnyttet de frihedsgrader lønsystemet giver mulighed for.

Som led heri blev puljebegrænsningen på varige og midlertidige tillæg ophævet i 2002. Afdelingerne fik meldt en vejledende ramme ud på ca. 2 % af lønsummen til de berørte medarbejdergrupper. Alle vederlag/tillæg og begrundelserne herfor offentliggøres på hver enkelt afdelings intranet. Formålet er at skabe større offentlighed og gennemsigtighed om tildeling af tillæg og vederlag. Det er vigtigt at begrundelserne er konkrete og individuelle, og ikke åbner for generelle forventninger om tildeling af tillæg.

Fornyelse

Risø skal løbende udvikle sig i forhold til omverdenens muligheder og krav. Medarbejderne er derfor inde i en stadig udviklingsproces, hvor de er villige til at tage initiativ og nyt ansvar. Det indebærer, at Risøs medarbejdere er fleksible både i forhold til opgaver og arbejdspress.

Fornyelse skabes ved, at medarbejderne udfordres af ambitiøse mål, søger nye udfordringer og tager medansvar for fortsat at udvikle deres kompetencer. Risø giver naturligvis plads og rum for denne udvikling.

Resultater i 2002

Mål for 2003

- at indarbejde kompetenceudviklingskataloget i SAP
- at implementere Risøs ledelsesakademi
- at gennemføre ledervurderinger
- at implementere en ny strategi på uddannelsesområdet
- at arbejde med RLF som gruppe

Interne kurser i 2002¹⁾:

- arbejdsmiljø
- dansk for udlændinge
- engelsk
- førstehjælp
- projektledertræning
- præsentationsteknik
- seniorkursus
- stressevent
- referat- og notattekni
- den vanskelige samtale
- plan i eget arbejde
- økonomi for ikke-økon
- licensering og patent
- ledelse af forskning og innovation
- HPLC-seminar

Stor tilfredshed med interne kurser

Vi styrker medarbejdernes kompetencer ved at tilbyde interne og eksterne kurser, ligesom vi støtter videndeling gennem tværfaglige fora. Vi støtter relevant uddannelse og udvikling, både nationalt og internationalt. Jobrotation og intern lederrekruttering motiverer også til, at medarbejderne udvikler deres kompetencer.

Den interne kompetenceudvikling, der blev udbudt i løbet af 2002, bygger på ønsker fra medarbejderne. Samtidig er der foretaget strategiske prioriteringer af, hvilke kurser og arrangementer der blev tilbudt.

Tilfredsheden med vores interne aktiviteter måles løbende. På en skala fra 1-6 vurderedes kurserne i 2002 til 4,81. Det er en fremgang i forhold til 2001, hvor aktiviteterne blev vurderet til 4,72.

Som et resultat af overenskomstforhandlingerne blev der i 2002 oprettet en Kompetencefond. Med afsæt i en strategi for kompetenceudvikling på Risø, fik vi tildelt 230.000 kr. fra Kompetencefonden. De fleste af midlerne er øremærket til tre projekter, hvor 9 medarbejdere indgår i længerevarende forløb, der udvikler deres brede kompetencer. En mindre del af midlerne er bevilliget til tiltag inden for pædagogik, læring og kommunikation.

Husker lederne at udvikle egne kompetencer?

Risøs ledelsesgruppe deltog i en spørgeskemaundersøgelse om personaleledelse fra Personalestyrelsen. Undersøgelsen er et led i Personalestyrelsens arbejde med at udvikle statens nye personale- og ledelsespolitik.

En af hovedpointerne i undersøgelsen er, at velfungerende lederteams er centrale, hvis man som organisation og enkeltstående leder ønsker at blive bedre til personaleledelse.

¹ Opgørelsen omhandler alene kurser, personalefunktionen har været involveret i.

Læs mere om undersøgelsen på:

http://www.perst.dk/redirect.asp?Dokumenter/03_Personalepolitik/2002/1220_personaleledesle.html

Fire nye ledere har været på et eksternt lederkursus i 2002. Personalefunktionen har desuden gennemført supervision for en udviklingsgruppe bestående af fire andre ledere. En leder deltog i et MBA-forløb og fire i et internt kursus om ”den vanskelige samtale”⁴. Med hensyn til udvikling inden for personaleledelse er aktiviteterne med andre ord forholdsvis begrænsede.

Som en international, tværfaglig forskningsinstitution befinder Risø sig i spændingsfeltet mellem en offentlig og en markedsstyret verden. Det stiller særlige krav til lederne. Derfor er der i 2002 taget initiativ til at danne et ledelsesakademi på Risø.

Karriere på Risø – mulighed for individuel udvikling

Risø oplever, som andre flade organisationer, det dilemma, at medarbejderne har begrænsede karrieremuligheder. For at løse dette problem tilbyder vi medarbejderne større jobansvar og bonus for særligt gode resultater.

Vi er samtidig på vej mod et karrierebegreb, hvor arbejdet skaber status via sit indhold frem for den formelle position. Selvrealisering gennem arbejde bliver fremtiden. Derfor lægger medarbejderne allerede i dag mere vægt på de områder, der angår det individuelle indhold i arbejdet.

14 medarbejdere fik en stilling i en anden afdeling, mens 65 overgik til en anden stilling i samme afdeling. Nogle overgik til lederjob, andre avancerede inden for stillingsstrukturen for videnskabelige medarbejdere eller organisationsaftalens stillingsstruktur.

Tværfaglige fora er centrale i forhold til innovation og viden- deling

I 2002 er der opstået to nye tværfaglige fora på Risø, der begge har fået støtte fra Wendelbofonden. Young Dynamic Scientist (YDS) er en forening, der har til formål at støtte de yngre forskere på Risø fagligt og socialt.

Risø Innovationslaboratorium er et tværorganisatorisk forum. Der har været afholdt forskellige innovationsfremmende aktiviteter som fx workshops om konkret idéudvikling, debat om organisatorisk udvikling for at fremme innovation og et kreativitetskursus.

⁴ Tallene i dette afsnit bygger alene på de aktiviteter, personalefunktionen har været involveret i.

Samarbejde

Samarbejde er naturligt når vi løser opgaver og konflikter. Vi lægger vægt på, at Risøs medarbejdere samarbejder på tværs af organisatoriske enheder og faggrænser. Vi lægger også vægt på et godt samarbejde med Risøs eksterne samarbejdspartnere.

Samarbejdet fremmes bl.a. gennem den formelle samarbejdsudvalgsstruktur, der arbejder for at tilvejebringe og bevare gode arbejds- og beskæftigelsesforhold på Risø.

Resultater i 2002

Information og dialog

Et godt samarbejde bygger på dialog og tillid. For at samarbejdet skal lykkes, må begge parter afsætte tid til det og engagere sig fuldt ud.

Året har været præget af flere dialogarrangementer. Der har været afholdt 3 informationsmøder for alle medarbejdere om rapporten fra Danmarks Forskningsråd om sektorforskningen samt Risøs uddannelsesstrategi.

For første gang har vi afholdt et debatomøde i café-format for den samlede samarbejdsorganisation på Risø. Formålet med arrangementet var, at afrunde debatten om en ny værdibaseret personalepolitik.

På et internatmøde i efteråret drøftede deltagerne HSU's fremtidige rolle og samarbejdet i HSU. Der var enighed om, at sammensætningen så vidt muligt bør modsvare sammensætningen af medarbejdere på Risø. HSU bør fungere som informationsforum og bidrage til videndeling på tværs af organisationen inden for fx strategi og årsplanlægning.

Vi har i årets løb arbejdet med at implementere de nye overenskomster, som er et resultat af forårets overenskomstforhandlinger.

Det lokale samarbejde

Personalefunktionen har været involveret i organisationsudvikling gennem arrangementer i forskellige afdelinger. For nogle arrangementer har målet været at fremme samarbejdet, mens andre har haft fokus på fx at udnytte skjulte kompetencer.

Mål for 2003

- at revidere forretningsordenen for HSU
- at formulere og gennemføre en årsplan med klare og kommunikerbare mål for arbejdet i HSU
- at forbedre dialogen mellem HSU på den ene side og de lokale samarbejdsudvalg og medarbejderne på den anden side

Afdelingsarrangementer i 2002

- Årsmøde i AFM med fokus på at lære hinanden at kende og give sammenhold i afdelingen
- Teambuilding i brændselscelleprogrammet
- Seminar i VEA om afdelingens og medarbejdernes fremtid
- Teambuilding i VEA – AED
- Supervision i SIK
- Seminar i BIG for at fremme fælles ansvarlighed og blive bedre til at bruge hinandens ressourcer
- Teambuildingaktiviteter i ADM

Socialt samvær

Det er ikke kun samarbejdet om de faglige opgaver og mål, der betyder noget for arbejdsmiljøet på Risø. Vi samles også om sociale, oplysende og sportslige aktiviteter. Vi har bl.a. fodbold, golf og badminton på programmet og arbejder for tiden på at få et motionsrum. Sportsforeninger og Kultur på Arbejdspladsen er blandt flere foreninger, hvor medarbejderne kan deltage i sportslige og kulturelle arrangementer.

Aktiviteterne foregår på tværs af faggrænser og gør det muligt for forskellige personalegruppe at mødes – nøjagtig som ved den årlige Risødag.

Medmenneskelighed

Risøs personalepolitik er baseret på tanken om det hele menneske og tager hensyn til arbejdslivets faser samt personlige behov og ønsker. Risø respekterer derfor forskelligheder og den enkeltes personlighed.

Risø vil skabe rummelighed, tolerance og social ansvarlighed på alle niveauer. Nøgleordene er her forebyggelse, fastholdelse og integration.

Vi søger mangfoldighed, fordi det skaber kvalitet i arbejdet. Derfor vil vi sikre lige vilkår for alle.

Resultater i 2002

Mål for 2003

- at alle afdelinger udarbejder en plan med mål for, hvordan deres afdeling skal forholde sig til mangfoldighed
- at antallet af ansatte efter reglerne i det sociale kapitel og ansatte med anden etnisk baggrund ligger over Finansministeriets måltal på 3,5 %
- at deltage i projektet ”hjælp uden omveje”
- at udarbejde en sundhedskalender

Den menneskelige faktor

Det er vigtigt, at arbejde og privatliv hænger sammen. Personalepolitikken er en del af vores tilgang til at skabe balance mellem arbejde og fritid. Vi stræber efter at give en bred vifte af fleksible jobmuligheder. En vifte, som passer til den enkeltes behov.

Muligheden for ad hoc at arbejde hjemme for at passe syge børn eller for at få ro til at koncentrere sig om en større opgave er blandt mulighederne. Omkring 250 medarbejdere har i dag en hjemmearbejdsplads. Det betyder, at de har mulighed for at koble sig på Risøs netværk hjemmefra.

Rummelighed

Vi har tradition for at tage os af vores egne medarbejdere, som i en kortere eller længere periode ikke kan arbejde på fuld kraft. Samtidig er vi i stigende omfang aktive, når det gælder om at indsluse marginaliserede grupper på arbejdsmarkedet.

Finansministeriet har meldt ud, at de statslige arbejdspladser i 2003 skal have 3,5 % af medarbejderne ansat efter reglerne i det sociale kapitel⁵. 32 af Risøs medarbejdere er ansat efter disse regler. Det svarer til 4,1 % beregnet ud af 791 årsværk. Vi lever således allerede nu op til måltallene. Men samtidig må det konstateres, at ikke alle afdelinger på Risø bidrager.

	2001	2002
Fleksjob	4	7
Job på særlige vilkår	2	2
Jobtræning	8	11
Virksomhedsrevalidering	2	3
Skånejob	1	1
Servicejob	1	2
Overgået til fast ansættelse	6	6
I alt	24	32

⁵ Ved opgørelsen af dette mål medregnes også personer, der har været ledige i 1½ år ud af de seneste 2 år, personer der indenfor de sidste 3 år er overgået fra særlige til ordinære ansættelsesvilkår og personer for hvem der er indgået en §28 aftale med bopælskommunen om lønrefusion i.f.m. kronisk sygdom.

Mangfoldighed – ligestilling mellem kønnene og integration af etniske minoriteter

En indikator for ligebehandling er, i hvilket omfang mænd og kvinder har samme karrieremuligheder. Den aktuelle status vises i tabellen nedenfor.

Fordeling af mænd og kvinder pr. 31. december 2002:

Risøs ledelse	Mænd	Kvinder	Total
Direktører	2	0	2
Afdelingschefer	11	1	12
Funktionschefer	0	4	4
Programledere	27	1	28
Opgaveledere	13	2	15
Forskningsprofessorer	4	0	4
Forskningspecialister	10	2	12
I alt	67	10	77

Eksempler på Risøs sociale engagementer

- bloddonorordning
- flekstid
- forsikringsordning for udenlandske medarbejdere på individuel kontrakt
- hjemmearbejdsplads
- influenzavaccination i arbejdstiden
- involvering i lokalsamfundet fx besøg af erhvervspraktikanter
- rygscole
- tilskud til kampagnen ”Vi cykler på arbejde”
- afholdelse af Risødag
- arrangement for pensionerede medarbejdere
- fastholdelse af udsatte medarbejdere
- medarbejderboliger
- støtte til idrætsaktiviteter
- støtte til Kultur på Arbejdspladsen og Risøs Kunstforening

Trods handlingsplaner og evalueringer må vi konstatere, at når det drejer sig om ligestilling mellem kønnene har vi kun flyttet lidt. Tiden er derfor moden til at drøfte, om vi har tid/råd til at vente på, at den kvindelige repræsentation slår igennem eller om der bør sættes særlige initiativer i værk.

I den aktuelle debat om integration af flygtninge og indvandrere er der en tendens til at placere problemet hos ”dem”. Det er ”dem” der skal lære dansk, uddanne og integrere sig. Det at have et arbejde og kunne forsørge sig selv er med til at bygge et menneskes identitet op. Derfor er en af nøglerne til integration, at etniske minoriteter får adgang til arbejdsmarkedet.

Her spiller virksomhederne en vigtig rolle. Finansministeriet har da også videreført målsætningen om, at 3,5 % af statens ansatte inden udgangen af 2003 skal være indvandrere eller efterkommere fra tredjelande. Tal fra Finansministeriet viser, at Risøs andel udgør 5,6 %.⁶ Baggrunden herfor er det store antal udenlandske medarbejdere, og kun i begrænset omfang en aktiv indsats for at integrere etniske minoriteter.

Vi har i 2002 deltaget i Dansk Flygtningehjælps projekt ”Hjælp uden omveje”. Det er et projekt for virksomheder, der ønsker at blive bedre til at rekruttere og integrere flygtninge og indvandrere. Vi har gennem projektet haft to flygtninge i praktik.

Sundhedsfremme

Medarbejdernes sundhed har været på dagsordenen. Vi mener, at arbejdsmiljø og sundhedsfremme har større chancer for at lykkes, hvis beslutningerne ligger hos dem, de virkelig vedrører; medarbejderne.

Derfor har vi indarbejdet sundhedsfremme som en integreret del af APV og MUS. Vi har også udarbejdet en plan for sundhedsfremme på Risø. Som led i denne plan gennemførte vi en event om stress i 2002.

⁶ Brev fra Videnskabsministeriet den 13. maj 2002

Håndtering af stress på arbejdspladsen

Stress påkalder sig stor opmærksomhed i disse år. Daglig fortæller medierne, hvor stressede alle er. Børnefamilier og de enlige mødre er topscorere.

Flere undersøgelser viser samtidig, at indflydelse på egen arbejds-situation, handlemuligheder og det at tage ”skeen i egen hånd”, både privat og arbejdsmæssigt, er stressreducerende.

Formålet med årets stressevent var at skærpe deltagernes viden om stress og sundhed. Desuden fik deltagerne gode råd og vejledning om, hvad man selv kan gøre for at forebygge, identificere og håndtere stress og fremme sundheden hos sig selv og andre.

Fratrådte	2002	2001
Job i anden off. institution	11	10
Job på universitet	4	2
Job i privat virksomhed	16	30
Selvstændig	3	2
Job i udlandet	15	5
Pension	30	32
Sygdom	2	1
Dødsfald	2	3
Arbejdsledig	12	4
Uoplyst*	66	47
I alt	161	136

Vi siger farvel

Risø har i 2002 sagt farvel til 161 medarbejdere. 30 er gået på pension, andre har sagt op, fordi de har fået anden beskæftigelse. I årets løb fratrådte 14 medarbejdere på grund af afskedigelser.

Medarbejdere, der afskediges, får tilbudt jobsøgningskurser, samtale med en konsulent, kompetenceopbygningskurser m.v.

* Tallet for uoplyst indeholder medarbejdere, der er fratrådt uden at oplyse om deres videre færden, samt vikarer, honorarlønnede, korttidsansatte og efterlønsmodtagere

FACTS	2002	2001
Medarbejdere m.v. pr. 31.12.2002⁷		
• Antal ansatte medarbejdere	791	809
• Ledere	66	68
• Videnskabelige medarbejdere	251	231
• Teknisk-administrative medarbejdere	386	414
• Ph.d. studerende	59	60
• Elever- og lærlinge	17	24
• Sygefravær, gennemsnit pr. medarbejder	3,9 dage	4,4 dage
• Gennemsnitsalder	43	44
• Fordeling m/k	64%/36%	64%/36%
• Erhvervspraktikanter	32	28
• Specialestuderende	46	50
Rekruttering af medarbejdere		
• Eksterne stillingsopslag	69	107
• Antal ansøgere til opslag ⁸	991	1.140
o Gennemsnit pr. stillingsopslag	14,63	10,65
o Gennemsnit for videnskabelige stillinger	9,58	5,39
o Gennemsnit for ikke videnskabelige stillinger	20,84	19,48
• Uopfordrede ansøgninger ⁹	153	73
Fastholdelse af medarbejdere		
• Medarbejderomsætning ¹⁰	9,04	13,26
Kompetenceudvikling		
• Antal kurser	23	20
• Antal deltagere	521	629
• Omkostninger til kompetenceudvikling/kurser	649.000 kr. ¹¹	673.000 kr.
• Refusion vedr. Dansk for Udlændinge	323.000 kr.	100.000 kr.
• Omkostninger til lederudvikling	294.000 kr.	464.000 kr.
Fratrædelser		
• Opsigelser	147	112
• Afskedigelser	14	24
Tillæg og merarbejde		
• Lokallønspuljen	1.029.595 kr.	1.007.200 kr.
• Chef lønspuljen	215.000 kr.	240.000 kr.
• Ny løn	2.032.000 kr.	1.479.000 kr.
• Resultatløn til chefgruppen ¹²	2.734.335 kr.	2.086.942 kr.
• Resultatlønsaftaler for grupper af medarbejdere ¹³	104.599 kr.	133.750 kr.
• Over- og merarbejde	1.287.757 kr.	1.328.401 kr.
Seniorområdet		
• Seniorordninger	4	5
• Fratrædelsesordninger	1	5
• Seniormedarbejdere	9	-

7 Tallet er angivet i antal årsværk.

8 Tallet omfatter også ansøgere til stillingsopslag, der alene er opslået internt.

9 Tallet omfatter uopfordrede ansøgninger, der er modtaget i personalefunktionen.

10 Tallet for medarbejderomsætningen indeholder ikke tidsbegrænsede ansættelser.

11 Tallet indeholder udgifter til projektlederkursus og den vanskelige samtale som i 2001 blev konteret på lederudviklingskontoen.

12 Resultatløn udbetales som engangsvederlag

13 Der er 2 resultatlønsaftaler: Termokalibrering (OFD) og Risø Værksted. Der udbetales kun resultatløn for Termokalibrering.

Mål for 2002	Indsatser 2002	Mål 2003
Arbejdsglæde Formulering af ny personalepolitik ● Udmøntning af rekrutteringsstrategi ● Øget kendskab til Risø og Risøs forskning ● Professionel modtagelse af udenlandske medarbejdere ●	Ny værdibaseret personalepolitik vedtaget af Risøs bestyrelse <ul style="list-style-type: none"> • Deltagelse på jobmesse • Virksomhedspræsentation • Udarbejdelse af karrierebrochure • Sommerstudentannonce Nyt annoncekoncept Checkliste udarbejdet Udflugt til Forsøgscenter Lejre	Gennemføre en trivselsmåling Fortsat udmøntning af rekrutteringsstrategien, herunder <ul style="list-style-type: none"> • deltage på jobmesser • sommerstudentannonce, kombineret med åbent-hus arrangement • elektronisk rekruttering • synliggørelse af personalegoder • revision af velkomstbrochuren til nye medarbejdere Forbedre Risøs position i Ingeniørens imageundersøgelse Udvikling af velkomstkoncept Nyt socialt arrangement
Engagement Fordeling af puljer evalueres ● Nyt koncept for chefgruppens resultatlønskontrakt tages i brug ● Opfølgning på OK 2002, herunder implementering af ny løn ●	MUS-koncept revideret Puljen 2001 evalueret og pulje for 2002 meldt ud Resultatkonceptet anvendt Drøftelser i HSU og reviderede cirkulærer	Arrangement om kvinder og karriere Puljen for 2003 meldes ud og puljen for 2002 evalueres Koncept evalueres Implementering af ny løn på StK-området
Fornyelse Formulering af ledelsesværdier ● Udarbejdelse af overordnet plan for udvikling af Risøs ledere ● Udarbejdelse af ledelsesevalueringer med afsæt i ledelsesværdierne ●	Drøftet på ledelsesinternat	<ul style="list-style-type: none"> • Implementering af Risøs ledelsesakademi • Arbejde med RLF som gruppe Gennemføre lederevalueringer evt. i form af 360° undersøgelser <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejde kompetenceudviklingskataloget i SAP • Implementering af Risøs uddannelsesstrategi

Mål 2002	Indsatser 2002	Mål 2003
Samarbejde Ny dagsorden og referatkoncept for HSU ●	Koncepterne er taget i brug	Revideret forretningsorden Formulere og gennemføre en årsplan med klare og kommunikerbare mål for arbejdet i HSU Dialogarrangementer efter behov
Medmenneskelighed Stigning i antallet af ansatte efter reglerne i socialt kapitel ● Handlingsplan for Risøs arbejde med ligestilling mellem kønnene ● Handlingsplan for integration af etniske minoriteter ● Plan for sundhedsfremme ●	Fra 24 ansatte i 2001 til 32 ansatte i 2002 Handlingsplan udarbejdet Handlingsplan udarbejdet Plan udarbejdet Gennemført	Antallet af ansatte efter reglerne i socialt kapitel ligger over Finansministeriets måltal Afdelingerne udarbejder en plan med mål for, hvordan deres afdeling skal forholde sig til mangfoldighed. Antallet af ansatte med anden etnisk baggrund ligger over Finansministeriets måltal. Fortsat deltagelse i projektet ”Hjælp uden omveje” Sundhedskalender udarbejdes og aktiviteterne gennemføres

- Gennemført
- Delvist gennemført
- Ikke gennemført